

Záznam z diskuze dne 14.1.2021, téma "Motivace v projektu"

1. Selfmotivation

- *Co je pro vás jako PM největší motivací (mimo částky, kterou dostanete na účet), abyste dodali projekt co nejlépe? Pozn.: Co nejlépe - nemusí být zcela včas, při dodržení rozpočtu a 99,99% kvalitě, nýbrž, že zákazník je spokojený.*

Hlavně se podílet na úspěchu firmy nebo nějakého většího celku a získat tím dobrý pocit užitečnosti. Pochvala / neformální ocenění zákazníka / uživatele.

Spokojenost nejen zákazníka, ale i členů týmu. Také vlastník. Uživatelé. Primární je spokojenost toho, kdo drží peníze.

- *Jak vést členy projektového týmu k self-motivaci z pohledu leadershipu?*

Pocit důležitosti, atmosféra v týmu. Možnost dostat se k novým věcem.

Sdílet svou motivaci s týmem.

Pro některé vývojáře specificky dát možnost seberealizace, použití nápadů.

2. Role PM v motivaci

- *Jak si udržet motivaci jako project manager? : v případě, že je vám dán projekt na změnu systému, se kterým osobně úplně nesouhlasíte a je pro vás těžké motivovat ostatní, když výsledku nevěříte pokud jsou zpoždění v projektu způsobena rozhodnutím shora (neschopnost se včas domluvit na budgetový, měnící se priority atd.) S tím souvisí i otázka, jak motivovat ostatní když sám nejste motivován?*

Jsme profesionálové a neměli by to na nás poznat. Nesmí to proti našemu přesvědčení, pak řešit. Jako prevence může sloužit podpora vedení – informovat je o své nemotivovanosti.

- *Jak PM získává zpětnou vazbu na svůj styl leadershipu? Jakými prostředky koriguje a rozvíjí svůj styl?*

Zpětnou vazbu by měla poskytovat prostředí firmy a týmu. Požádat někoho. Empatie na podněty okolí.

- *Metody jak motivaci identifikovat*

Udělat si čas na to poznávat členy týmu. Osobní přístup. Ptát se. Smoking chat.

Ve virtuálních týmech to ale moc nejde. Vyzkoušet prostředky pro budování soudržnosti a začlenění – např. Mural.

3. Finanční motivace

- *Osobně si myslím, že jediným způsobem jak motivovat lidi na projektu je zjistit potřeby každého konkrétního člena týmu a tyto potřeby v případě splnění KPI naplnit. Plošná "opatření", která se vztahují na celý tým, jako např. teambuilding, školení pro celý tým (ne individuální), ponožky (a další neosobní dárky) na Vánoce atd. nefungují. Jediné co možná funguje plošně pro všechny jsou prémie. Chtěla bych vědět co si o tomto přístupu myslí ostatní účastníci diskuze.*
- *Jaký je Váš názor na peněžní motivaci, tj. např. odměnu pro členy týmu v případě dodání projektu včas apod.?*

Peníze motivují pouze krátkodobě. Zásadně ale musí být motivace individuální.

Ale záleží na velikosti.

4. Nefinanční motivace

- *Jaké způsoby motivace členů k podání výkonů volíte, když to nemohou být peníze?*
- *Druhy nefinančních motivací jak pro získání a pak i udržení členů týmu*
- *Jaké máte jako PM pravomoci motivovat členy týmu zvláštními výhodami - školení, konference atp.?*

Vše musí být individuální: poukázka do restaurace, pochvala od seniorního managementu, povýšení, závěrečná oslava projektu, školení, setkání se zákazníkem / uživatelem, přenos pochvaly do týmu, u někoho motivace možností participace na dalším prestižním projektu, mimořádné volno, štěně piva, možnost mentoringu a přenos znalostí

Motivace pro to vůbec do projektu vstoupit: možnost se něco naučit, seznámení se zajímavými lidmi

5. Konkrétní situace

- *Jak motivovat stakeholdery pro pilotní testování, když jim v případě úspěchu pilotního projektu omezíme přístup na webu kvůli bezpečnosti.*

Zdůraznit jim že jsou přece profesionálové a věděli do čeho jdou. Důležité že na začátku mělo být vyjasněno.

- *Jakými způsoby se dá motivovat, pokud lidé pracují na projektech pro zlepšení práce ostatních (např. automatizace kroku v systému), ale koncoví uživatelé chtějí věc dál dělat po staru (jsou spokojeni s oldschool manuálem)? Jistě, tady je třeba change management. Nicméně často i tak to může znamenat, že se tým kvůli par resilientům do dalšího projektu nehrne s takovou vervou.*

Prezentovat prospěšnost.

Musí spolupracovat management zákazníka, bez něho to nejde. Musí spolupracovat obchodník který to prodal.

V nouzi zkusit najít „společného nepřítele“

- *Jak motivujete členy týmu, které profesně potřebujete avšak lidsky byste je do týmu nechtěli?*

Musím nejdříve namotivovat sebe. Nezbytné je zvládat sebe. Nepomohla by konfrontace?

- *Jaké jsou osvědčené příklady z praxe pozitivní motivace pro dva typy členy týmu, člen týmu objednatel - nezáměr nebo "jsem vytížen". Project management na druhé straně příliš nefunguje, eskalace takřka nemožná nebo bez výsledku...přesto je potřeba zákazníka dotlačit k aktivnímu přístupu.*

Eskalace na mé straně. Jde o nesoučinnost – minimálně si tým PM kryje záda.

- *Jaké jsou osvědčené příklady z praxe pozitivní motivace pro dva typy členy týmu, člen mého týmu typu "lajdák" - na všechno má dost času. Finanční motivace a jiné odměny podobného typu nepřichází v úvahu...*

Zúčastněný přístup, posedět, popovídat, humor – prostě navázat humor (ale PM musí být vztahově založen). Zkusit pochopit příčinu „lajdactví“.

- *Jakým způsobem lze v projektech motivovat již dávno vyhořelého člověka...:)*

Bude-li ochoten spolupracovat s koučem a chtít, zkusit využít jej – ale musí ten člověk stát za to. Jinak to asi řešení nemá a naopak je vhodné jej izolovat od zbytku týmu, aby se to nepřenese na něj.

6. Různé

- *Jak a možnosti motivaci prosadit u mngmt.*

Není-li motivován mngmt., asi obtížné. Najít si někoho se společným zájmem.

- *Jaké máte zkušenosti s efektivitou servant leadership v rámci agilních praktik?*